**11. De collectieve arbeidsovereenkomst**

Opgave 11.1 a, b, c en e Weliswaar is een sollicitatieprocedure en contributie personeelsvereniging geen arbeidsvoorwaarden, cao-partijen hebben de vrijheid een dergelijke procedure in de cao te incorporeren (hetgeen in de praktijk ook gebeurt).

Opgave 11.2 d

Opgave 11.3

1. De benadering van de werkgever. Cao-bepalingen worden grammaticaal uitgelegd. Dit betekent dat van de vastgestelde tekst moet worden uitgegaan. De letterlijke weergave en toelichting op de cao geven aan wat partijen hebben afgesproken.

2. Men heeft gekozen voor een grammaticale wijze van benadering bij geschillen, omdat de werkgever en werknemer niet zelf aanwezig zijn geweest bij het vastleggen van de gemaakte afspraken. Het heeft aldus geen zin om te zoeken naar ‘de bedoeling van partijen’ bij een gemaakte afspraak, omdat de partijen die de cao hebben opgesteld niet betrokken zijn bij het geschil.

Opgave 11.4 c (art. 2 Wet AVV)

Opgave 11.5 a (art. 1 Wet cao)

Opgave 11.6

1. Een algemeen verbindend verklaarde cao is een cao die door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van toepassing is verklaard voor alle bij de desbetreffende branche aangesloten ondernemingen.

2. Partijen bij het sluiten van een cao kunnen een rechtspersoonlijkheid bezittende werkgeversorganisatie of een werkgever en een rechtspersoonlijkheid bezittende werknemersorganisatie zijn.

3. Gebonden aan een niet algemeen verbindend verklaarde cao zijn de werkgever die de cao heeft voor zijn onderneming afgesloten, de werkgevers aangesloten bij de werkgeversorganisatie die de cao heeft ondertekend en de werknemers die zijn aangesloten bij een werknemersorganisatie die cao heeft ondertekend.

 Indien in de individuele arbeidsovereenkomst is bepaald dat een bepaalde cao van toepassing is, zijn werkgever en werknemer hieraan gebonden. Dit is dan niet op grond van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst maar op grond van wat werkgever en werknemer zijn overeengekomen.

4. Grotius bv is niet gebonden gedurende de periode dat de cao niet algemeen verbindend is verklaard.

5. Een minimum-cao regelt de basisvoorwaarden, die bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst in acht genomen moeten worden. De cao is niet uitputtend. Voortaan zijn de meeste cao’s zogenoemde minimum-cao’s.

6. Een werkgever die niet te maken heeft met een collectieve regeling, is gebonden aan de Arbeidstijdenwet; deze bevat een regeling waarbinnen de arbeids- en rusttijden moeten blijven. Heeft een werkgever het voornemen om binnen deze grenzen een arbeidstijdenregeling vast te stellen, dan moet hij de instemming van de ondernemingsraad vragen.

 De vraag is of de werkgever gebonden is aan de cao voor het Boeken- en Tijdschriftenuitgeverijbedrijf. Is hij gebonden dan is de regeling volgens de cao bepalend, tenzij hij met de ondernemingsraad een betere regeling is overeengekomen.

Opgave 11.7

1. Een cao-loze periode is een periode tussen het einde van een eerder overeengekomen cao en het sluiten van een nieuwe cao.

2. De bepaling is altijd geldig. Het is immers een wettelijke bepaling ex art.7:652 lid 2 BW. In de cao mag worden overeengekomen dat bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een proeftijd geldt. Indien het in de cao is overeengekomen, is het niet noodzakelijk om in de individuele arbeidsovereenkomst een proeftijdbeding op te nemen.

3. Het verweer van de jurist van FNV-Bouw zal zijn dat de cao-bepalingen van kracht zijn en dat hiervan in de individuele arbeidsovereenkomst niet van mag worden afgeweken. Van belang is wel, dat de cao algemeen verbindend is verklaard. Bij een cao-loze periode zal dit verweer gepasseerd kunnen worden, omdat in de arbeidsovereenkomst een andere regeling is overeengekomen.

4. Het is een normatieve bepaling. De regeling bindt de werkgever.

Opgave 11.8

1. Hans 3 maanden; Marleen 2 maanden; Omur 1 maand en Kevin 3 maanden.

2. De cao wordt ter kennis gebracht aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met het verzoek deze algemeen verbindend te verklaren. Het verzoek wordt vervolgens gepubliceerd in de Staatscourant. Belanghebbenden kunnen binnen een bepaalde termijn bedenkingen indienen. De minister neemt een besluit op het verzoek gehoord hebbende de bedenkingen. Het besluit tot algemeen verbindend verklaring wordt vervolgens gepubliceerd in de Staatscourant.

3. Nee, de werkgever moet de cao-bepaling toepassen.

4. Ja, deze bepaling is gunstiger voor de werknemer. De huidige cao’s zijn zogenoemde minimum-cao’s. Afwijkingen in de arbeidsvoorwaarden ten gunste van de werknemer zijn toegestaan.